

Con el propósito de proteger la identidad de las partes involucradas en los hechos materia de la presente resolución y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad; ello, de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2, fracciones II, inciso a) y III, 3, fracciones VII, VIII, XXIX y XXXIV, 5, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, así como en el artículo 11, fracciones XI y XII, del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

Así, para atención de lo anterior y mejor comprensión del presente documento, se emplearán las siguientes claves en sustitución de las referencias a las distintas partes involucradas en los hechos (además del tachado de los diversos datos personales atinentes a cualquier otra persona mencionada en el expediente):

Clave	Significado
PI	Persona inconforme
AR	Autoridad responsable

**En la ciudad de Guanajuato, Guanajuato, a 18 dieciocho de septiembre de 2024 dos mil veinticuatro.**

Una vez concluidas las actuaciones del presente expediente **I-01/2024**, integrado con motivo de la inconformidad presentada por la **PI**, personal administrativo adscrita a la División de XXXXXXXXXXXX (en lo sucesivo **la persona inconforme**) en contra de la **AR**, Coordinadora del Doctorado en XXXXXXXXXXXX, de la División de XXXXXXXXXXXX del Campus Guanajuato (en lo sucesivo **la presunta autoridad responsable**), a quien le atribuye hechos posiblemente violatorios de derechos humanos en el entorno universitario; y al no haber cuestión pendiente, por ser el momento procesal oportuno, esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, procede a emitir la presente resolución<sup>1</sup>, misma que se formula a partir de lo siguiente:

**1. Recepción de la inconformidad.** Mediante comparecencia recabada el 02 dos de febrero del año 2024 dos mil veinticuatro, PI presentó inconformidad en contra de la **presunta autoridad responsable**, por considerar que sus conductas ocasionaron posibles violaciones a derechos humanos en el entorno universitario, ratificando para ello el escrito de su intención remitido al XXXXXXXXXXXX, en su calidad de Director de la División de su adscripción, y presentado el 31 treinta y uno de enero de 2024 dos mil veinticuatro, donde expuso como hechos los siguientes:

(...)

Aunado a lo anterior, durante su comparecencia, la inconforme hizo uso de la voz para externar:

(...)

**2. Admisión.** El 02 dos de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, se acordó la admisión de la inconformidad, radicándose y registrándose bajo el número de expediente **I-01/2024**, ordenándose solicitar el informe a la autoridad señalada como responsable y la investigación de los hechos materia de inconformidad.

**3. Recepción de informe.** El 13 trece de febrero de 2024 dos mil veinticuatro, se recibió el escrito signado por la presunta autoridad responsable, mediante el cual rindió el informe que le fue requerido.

---

<sup>1</sup> Para un mayor entendimiento de conceptos referidos en esta resolución, se elaboró el glosario adjunto como Anexo Único y que forma parte integrante de la presente resolución.

**4. Desahogo de pruebas.** El 7 siete de junio de 2024 dos mil veinticuatro, se abrió el término para el desahogo de pruebas por 5 cinco días hábiles.

**5. Cierre de instrucción.** El 4 cuatro de septiembre de 2024 dos mil veinticuatro, se acordó el cierre de instrucción, concluyendo con ello la etapa de investigación y ordenándose la emisión de la presente resolución.

**6. Competencia.** Esta Defensoría es competente para conocer y resolver el presente procedimiento de inconformidad, atento a lo que disponen los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 3, 5 y 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, 2, c., 3, 4, b., e. y g., y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “*Convención de Belem Do Pará*”; artículos 1.1., inciso a), 2.1., 2.2., 3., incisos a), c), y d), 4.1., 4.2., incisos a) – f), y 6, del Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 4, 5, fracciones IV, V, VIII, IX y XVI, 6, fracciones I y VII, 10, 11 y 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 3, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; 2, fracciones V, XIII y XIX, 5, fracciones I, VI, XIII, XIV y XVII, 6, fracciones III y V, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato; 3 fracciones IV y XIII, 6, fracción II, y 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato; así como el 10, fracción I, 28, 38, 39, 40 y 41 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

De igual forma, según lo dispuesto por los artículos 2, párrafos primero y tercero, y 3 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato, la naturaleza jurídica de este organismo corresponde a un órgano independiente, dotado de autonomía técnica en el ejercicio de sus funciones, que tiene como finalidad garantizar el respeto, la promoción y la defensa de los derechos humanos universitarios de quienes integran la comunidad universitaria.

Asimismo, se destaca que la actuación de las personas servidoras públicas que integran este organismo defensor de los derechos humanos universitarios, se da en estricto apego a los principios de legalidad, pro persona, imparcialidad, eficiencia, oportunidad, certeza, pertinencia, independencia, igualdad, transparencia y mayor protección, privilegiando a su vez en todo momento la protección más amplia en favor de las personas inconformes.

**7. Precisión de las partes.** Concerniente a la calidad de las partes en el presente procedimiento, y de acuerdo con las constancias que obran en el expediente, se señala lo siguiente:

La persona inconforme presta sus servicios profesionales como personal de apoyo en el área de posgrado de la División de XXXXXXXXXXXX del Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato; por lo que es integrante de la comunidad universitaria con calidad de personal administrativo, conforme al artículo 8, párrafos primero y noveno de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato.

La autoridad señalada como responsable, se desempeña como Coordinadora del Doctorado en XXXXXXXXXXXX, de la División y Campus en referencia; por lo que también forma parte de la comunidad universitaria en calidad de personal académico, atento al artículo 8, párrafos primero y tercero, de la referida ley.

**8. Contenido de la inconformidad.** La persona inconforme señaló que la autoridad señalada como responsable:

8.1. Se molestó porque no le avisó que saldría a comprar algo de comer, acusándola de realizar cosas personales en su horario y lugar de trabajo.

8.2. Se dirige de manera irrespetuosa al darle órdenes e indicaciones, haciéndole patente su superioridad jerárquica.

8.3. La abordó para exponerle una situación presentada con dos estudiantes, haciendo esto en un tono de molesta, alzándole la voz, pidiéndole que recordara que ella era su jefa y golpeando su escritorio.

**9. Materia del informe.** En el informe rendido, la presunta autoridad responsable, refirió:

Con relación al hecho aquí marcado como 8.1., refirió que no tenía inconveniente con que la persona inconforme realizara ventas en su lugar de trabajo, sin que ella hubiera manifestado algo al respecto, pues era algo conocido por todos, y afirmó que coincidía en el apuntamiento de que era la persona inconforme la que en realidad le alzaba la voz.

En cuanto al hecho 8.2., afirmó que su trato hacia todos -incluyendo a la persona inconforme-, era cordial y lamentó que ésta se sintiera acosada laboralmente.

Sobre el hecho 8.3., señaló la situación como un malentendido, negando haber hablado con las estudiantes referidas por la inconforme, pero aceptando que le pidió a la PI que moderara su actitud y tono de voz, ya que estaba por levantarle la voz, como -indicaba- había sucedido con anterioridad.

**10. Material probatorio.** Dentro del procedimiento de inconformidad que nos ocupa, obran los elementos de pruebas siguientes:

Pruebas aportadas por la parte inconforme:

(...)

Evidencias recabadas por esta Defensoría durante la investigación:

(...)

Se precisa que la presunta responsable, no ofreció ni aportó elementos de convicción.

**11. Estudio del derecho humano violentado.** De los hechos narrados por la persona inconforme, se aprecia que el acto reclamado versa sobre presuntas violaciones a derechos humanos en el entorno universitario, que se atribuyen a la probable autoridad responsable, mismas que consisten en **violación al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia**, en la modalidad de **violencia laboral**.

Ahora bien, al analizar los motivos que originaron la inconformidad en estudio, es fundamental aludir a lo establecido por el artículo 1º, párrafos primero, segundo y tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dicta lo siguiente:

*«Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [...].».*

Bajo tal premisa constitucional, la persona inconforme goza de los derechos humanos reconocidos por nuestra Constitución Federal y por los Tratados Internacionales en que el Estado Mexicano sea parte, adicionando que la interpretación de dichos derechos se realizará favoreciendo en todo momento a las personas, para su protección más amplia.

Además, prevé que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los mismos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En vista de ello, el derecho tutelado en el presente caso se encuentra reconocido en el artículo 1, párrafo último de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala lo siguiente:

*«Artículo 1º. [...]*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas».*

Asimismo, en los sistemas universal e interamericano de los derechos humanos se reconoce *la violencia contra la mujer en el empleo y el derecho a una vida libre de violencia en cualquier ámbito*, en diversos instrumentos internacionales en los términos siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos:

*«Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles,*

*inhumanos o degradantes.*

*Artículo 23.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.»*

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de *Belem Do Pará*”:

*«Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*[...]*

*c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*

*Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*«Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

*...*

*b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*

*e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona;*

*[...]*

*g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;*

*Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.*

*[...]»*

- Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, norma lo siguiente:

*«1.1 A efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género»*

*«2.1 El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados [...]»*

*«2.2 Este Convenio se aplica a todos los sectores, público [...]»*

*«3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*

*[...]*

*d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*

*[...]*

*4.1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*

*4.2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

*a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;*

*b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*

*c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*

*d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*

*e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*



f) prever sanciones;

[...]

6. Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [...]»

Por otra parte, es importante recalcar que las disposiciones en materia de educación, aluden a la importancia de que las instituciones educativas cuenten con espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia<sup>2</sup>, en específico la de género. Así, se tiene lo siguiente:

- Ley General de Educación Superior:

*Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico. [...]*

*Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. [...]*

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de

---

<sup>2</sup> En específico, el artículo 74 de la Ley General de Educación, al igual que los diversos 42 y 43 de la Ley General de Educación Superior.

Guanajuato<sup>3</sup>:

*«Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

*[...]*

*V. Derechos humanos de las mujeres: los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena y demás instrumentos y acuerdos internacionales en la materia firmados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado;*

*[...]*

*XIII. Perspectiva de género: la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones;*

*[...]*

*XIX. Violencia contra las mujeres: acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público».*

*«Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:*

*I. Violencia psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la mujer consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;*

*[...]*

*VI. Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder*

---

<sup>3</sup> Que resultan de contenido sustancial idéntico a los correlativos artículos 5, fracción IV, y 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

*independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género;*

*[...]».*

*«Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:*

*[...]*

*III. Laboral y docente: es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual; [...]*

*V. Institucional: es cualquier tipo de violencia contra la mujer consistente en actos u omisiones cometidos por los servidores públicos de cualquier orden de gobierno.*

*[...]».*

- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato:

*«Artículo 3. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

*[...]*

*IV. Instituciones: Las instituciones públicas o privadas legalmente constituidas, que en razón de su actividad conozcan y atiendan asuntos de violencia;*

*[...]*

*XIII. Violencia: Es todo acto u omisión con la intención de agredir a otra persona de manera física o moral que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de las personas.*

*[...]».*

*«Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia son:*

[...]

II. Laboral;

[...]».

*«Artículo 8. Es toda violencia que se da entre personas que tienen un vínculo laboral o que se encuentran laborando en el mismo centro de trabajo, ya sea que exista una relación de jerarquía o no.*

[...]».

Robusteciendo lo anterior, es importante señalar como referencia orientadora lo indicado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto del acoso laboral, en la tesis aislada que a continuación se cita:

*«ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.» [Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2006870, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Fuente: Semanario Judicial*

de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Libro 8, Julio de 2014, página 138, Tipo: Aislada].

Ahora bien, es obligado precisar también que la presente resolución y su investigación, al derivar de una inconformidad por motivos de violencia laboral en contra de una mujer, han sido atendidas con un enfoque de perspectiva de género.

De igual forma, atendiendo al principio pro persona previsto tanto en el antepenúltimo párrafo del artículo 2, como en el primer párrafo del artículo 3, ambos del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, en la presente resolución se parte también de la credibilidad a la narración de los hechos de la persona inconforme, denunciante de actos violentos.

Por último, se menciona que también en esta resolución se toman en cuenta las consideraciones de género y los enfoques diferencial, especializado e interseccional, conforme a los estándares que establecen la Ley General y local de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley General de Víctimas; esto, atendiendo lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado al Estado mexicano en diversas sentencias<sup>4</sup>, al resolver problemáticas que abordan algunas violencias contra las mujeres.

Con todo el marco previo, se tiene que en el caso concreto, existe una subordinación de la persona inconforme frente a la probable autoridad responsable, ya que la segunda tiene superioridad jerárquica al ser titular de la Coordinación del Doctorado en XXXXXXXXXXXX, donde PI realiza funciones de personal de apoyo.

Una vez identificada esta diferencia identitaria, se debe entender que tal situación se traduce en desigualdad, lo que favorece al ejercicio de violencias por la existencia de una asimetría de poder.

Es de suma relevancia señalar que la violencia en contra de las mujeres, perjudica las

---

<sup>4</sup> 27. La Corte Interamericana arribó a esa conclusión con base, entre otros, en los siguientes elementos de convicción: a) el testimonio de la víctima; (...); c) el dictamen médico psiquiátrico (...); d) la declaración de testigos que presenciaron los momentos posteriores a la agresión; (...) y f) el hecho de que después de más de ocho años de ocurrida la agresión, el Estado no aportó evidencia que permitiera contradecir la existencia de la violación sexual. La Corte indicó que el Estado no presentó ante ella avances en la investigación iniciada por las autoridades que permitieran desvirtuar los indicios que apuntaban a la existencia de la violación sexual por parte de militares, y advirtió que, por el contrario, la defensa del Estado se apoyó en el desconocimiento de si la violación había existido y su autoría, lo cual es atribuible a sus propias autoridades. Concluir lo contrario implicaría permitir al Estado ampararse en la negligencia e ineffectividad de la investigación penal para sustraerse de su responsabilidad por la violación del derecho reconocido en el artículo 5 de la Convención Americana. (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Rosendo Cantú y Otra Vs. México. Sentencia de 15 de Mayo de 2011. Interpretación de la Sentencia de Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas).

relaciones de trabajo, ya que se trata de uno de los factores de riesgo de salud ocupacional que se contempla en la *Norma Oficial Mexicana NOM-035 STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención*, la cual establece la obligación para los empleadores, sean públicos o privados, de proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro que conserve la integridad psicofísica de todas las personas trabajadoras; detectando, previniendo y atendiendo los riesgos que se generen, ya sea con motivo de las funciones que realizan o de factores que, aun cuando no están directamente relacionados con el ejercicio de sus actividades, sí suceden dentro del contexto laboral.

La misma Norma Oficial define los *Factores de Riesgo Psicosocial*, como “*aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado*”.<sup>5</sup>

Ahora bien, es de precisar que la valoración de las pruebas admitidas y desahogadas, se apreciarán de conformidad con la lógica, la experiencia, la legalidad, a verdad sabida y buena fe guardada, al igual que en atención al principio de libre valoración de la prueba, mismo que, en consonancia con el estándar internacional en materia de derechos humanos, no dispone una tasación estricta, sino que únicamente señala que las pruebas que obren dentro de la investigación serán valoradas en conjunto, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados o reclamados<sup>6</sup>.

Así, en relación con cada uno de los actos señalados como vulneradores de derechos humanos por la inconforme, se tiene lo siguiente:

Por lo que hace al primero de los actos presuntamente violatorios de derechos humanos denunciados por la persona inconforme (8.1.), relativos a que la presunta autoridad responsable la acusó de hacer cosas personales en su horario de trabajo (venta de productos alimenticios elaborados por ella -galletas-), de las constancias que obran en el

---

<sup>5</sup> <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>. Consultada el día de hoy.

<sup>6</sup> La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del caso “Godínez Cruz vs. Honduras”, señaló que, para la resolución de determinaciones en materia de violación de derechos humanos, los criterios de valoración probatoria son menos formales que en los sistemas legales internos. De igual manera, en la jurisprudencia emitida en el caso “Paniagua Morales y otros vs. Guatemala”, consideró que en materia de derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho tradicional interno, pues en materia de derechos humanos, es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes, en este sentido, indicó que una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica, permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

presente sumario, no se cuenta con elementos para acreditar tal circunstancia; aunado a que al rendir su informe la AR, negó los hechos.

En consecuencia, se concluye la imposibilidad de reconocer la existencia de dicha conducta como agravante de los derechos humanos de la PI.

En cuanto a las conductas denunciadas por la persona inconforme en los hechos 8.2. y 8.3. (mismas que se abordarán en conjunto dada su vinculación), se reitera que se hicieron consistir en que la presunta autoridad responsable se dirige de manera irrespetuosa con ella, al darle órdenes e indicaciones, tal como refiere que sucedió cuando dicha autoridad acudió a su área de trabajo para exponerle una situación suscitada con dos estudiantes, momento en el que de manera molesta le empezó a levantar la voz, exigiéndole que recordara que era su jefa, a la par que golpeó su escritorio de trabajo.

A ese respecto, si bien la presunta autoridad responsable negó lisa y llanamente la imputación que se le hizo, se cuenta con los siguientes testimonios:

XXXXXXXXXX, relató que escuchó parte de la conversación, discusión o alegato ocurrido entre la persona inconforme y la presunta autoridad responsable. Pero que él continuó laborando sin percatarse de que se trataba de una discusión. Señaló además que hubo un intercambio de palabras, en donde la AR comentó *“debes respetarme porque yo soy tu jefa”*, para luego levantarse y salir rápidamente, observándose molesta. Indicó que se enteró más tarde por los compañeros que efectivamente había ocurrido una discusión, pero que él no sabía el motivo de ésta.

La persona testigo 1, refirió que vio pasar a la presunta autoridad responsable quien se detuvo en el lugar de trabajo de la persona inconforme, que pasados unos minutos escuchó que la Coordinadora se empezó a alterar, luego oyó un golpe sobre el escritorio, además de escuchar que levantó la voz diciendo en tono molesto: *“soy su jefa y a mí me debe de respetar, no sea igualada”*; finalmente, que diez o quince minutos después, vio a la persona inconforme llorando y platicando con otros compañeros.

La persona testigo 2, manifestó que observó que la presunta autoridad responsable se dirigió con la persona inconforme, sentándose en el espacio de trabajo de ésta, y que aproximadamente diez minutos después, escuchó que la AR le levantó la voz a la PI, que se percató del tono de molestia y escuchó que la Coordinadora le dijo algo como *“Yo soy tu jefa”*, a la vez que dio un golpe con la mano en el escritorio de su compañera, y que

después de esto continuaron platicando, pero la Doctora se escuchaba molesta, que ya no eran gritos, pero sí era una charla que mostraba su molestia.

Ahora, también se cuenta con la inspeccional realizada a la videograbación proporcionada por la Unidad de Seguridad del Campus Guanajuato.

No obstante, es de precisar primeramente que la misma no cuenta con audio, por lo que de dicha prueba no es posible establecer la conversación ni el tono de voz utilizado por las personas que aparecen en la grabación.

De igual manera debido a que la calidad del video es baja, impide que se observe con claridad el actuar de la presunta autoridad responsable, al no ser posible distinguir sus expresiones corporales o faciales para esclarecer si la misma se encontraba molesta o alterada, y de igual manera no es viable dilucidar si dicha persona golpeó o no el escritorio de la inconforme, debido a que por el ángulo de la grabación se impide la visión total del área de trabajo de la PI.

Si bien es cierto que la presunta autoridad responsable calificó dicha situación como un malentendido y afirmó que su trato hacia todos -incluyendo a la persona inconforme- era cordial, los testigos antes señalados son concurrentes en haberse percatado de la existencia de una discusión en la cual la presunta autoridad responsable hizo un comentario a la persona inconforme, recalcándole su carácter de superiora jerárquica; aunado a que las personas identificadas como testigo 1 y 2 fueron concordantes en señalar haber escuchado a la AR alzar la voz además percatarse del sonido de un golpe en el escritorio, lo cual es coincidente y da soporte al dicho de la persona inconforme.

Con lo anterior, se tiene por acreditado que la presunta autoridad responsable efectivamente se condujo hacia la persona inconforme con un tono de voz elevado, además de haber golpeado su escritorio.

**En tal virtud, esta Defensoría cuenta con elementos para afirmar que el actuar de la AR, vulneró el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en la modalidad de violencia laboral, en agravio de la PI, puesto que tales conductas causaron un daño a la ahora inconforme,** lo cual fue manifestado por ésta al señalar en su escrito inicial haberse sentido agredida y denigrada en su persona, señalando que, a raíz de lo sucedido, pidió un cambio en las actividades que desempeña para no tener contacto con la presunta autoridad responsable.



Así, a manera conclusiva, y una vez analizados los elementos probatorios, bajo las reglas previstas en el artículo 41 del Reglamento que rige a este organismo protector, **se estima procedente emitir recomendación a la autoridad responsable, por la realización de conductas constitutivas de violaciones al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, en la modalidad de violencia laboral**, en perjuicio de la persona inconforme.

## 12. Puntos resolutivos:

**12.1 Sentido de la resolución.** De conformidad con los fundamentos y argumentos expuestos en todo lo precedente, esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, determina emitir **RECOMENDACIÓN** a la **AR**, Coordinadora del Doctorado en XXXXXXXXXXXX, del Departamento de XXXXXXXXXXXX, de la División de XXXXXXXXXXXX del Campus Guanajuato, como autoridad responsable, al haberse acreditado violaciones al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en la modalidad de violencia laboral, en contra de la **PI**.

**12.2 Alcances y efectos.** La presente recomendación se emite con la medida de no repetición<sup>7</sup>. Consistente en que la **AR**, reciba capacitación en materia de prevención de violencia laboral y de violencia contra las mujeres.

**12.3 Puesta en conocimiento al superior jerárquico.** La presente recomendación es dirigida a la **AR**, como autoridad responsable.

No obstante, a fin de coadyuvar al cumplimiento de la resolución, la misma se hace también del conocimiento del Director de la División de XXXXXXXXXXXX, del Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato, en su calidad de superior jerárquico, con el objeto de que informe a este Organismo sobre el acatamiento de la medida emitida en la presente recomendación o, en su caso, las razones para no atenderlas. Lo anterior, con base en el artículo 42 del Reglamento de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

**12.4 Elaboración de versión pública y su publicación.** En virtud de haberse emitido recomendación en el presente expediente, con fundamento en el artículo 17 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario; así como en los artículos 7, fracciones X y XXII; 54, fracción I; 59, 76 y 77, fracción I de la

---

<sup>7</sup> De conformidad con lo establecido en los artículos 1, párrafo segundo, 68, fracción VIII, y 69, fracciones I y IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, elabórese la versión pública de la presente resolución y publíquese en la Gaceta Universitaria.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a las partes, así como al Titular de la Dirección de la División de XXXXXXXXXX, del Campus Guanajuato.

Así lo resolvió y firma la **Dra. María Corazón Camacho Amador**, Defensora Titular de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, asistida en su actuación por el Mtro. J. Jesús Vargas Camacho, Secretario General de dicho organismo.